

育児休業制度の充実の課題 (3)

—独り歩きする男性の取得率目標—

瓜 生 淑 子

(児童学科教授)

Japan's parental leave system has been reformed to be more generous to mothers, underpinned by the strong Japanese belief that mothers should care for their own children. As a result, mothers are taking longer leave than in the past. However, some critics argue that prolonged leave may have been a measure for children on the waiting list and that prolonged absence is not desirable for mothers' careers. Furthermore, the government has considered mandatory paternity leave to improve the low rate of parental leave uptake by fathers. However, it is suggested that the government should consider the flexible leave system which does not prolong withdrawal from the workplace along with the expansion of a reliable public infant care system, instead of just focusing the low rate of fathers.

Keywords: Japan's childcare leave system, Low rate of leave uptake by fathers, Mandatory paternity leave, Reliable public childcare system

筆者は、前稿(2020)、前々稿(清水との共著, 2019)において(以下, これらを「旧稿」と略すことあり), 日本の育児休業制度の“光と影”を検討してきた。

その中で、度重なる法改正によって、休業期間が、条件があるものの、子どもが2歳になる前日まで休業給付を伴って延長が可能となったことについて、就労中断の実質の長期化が進むことは、母親のキャリア成長という点からは必ずしも歓迎されることではなく、しかも取得者の大半は母親であるという現実にあって、労働の場での男女の平等、ひいては社会における男女平等という点から見てどうなのかと疑問を投げかけた。

もちろん、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(もとになる法律の制定は1991年¹⁾)。本論文では、育児休業のみ論じるので、以下では育児休業法と略)には、「子の養育又は家族の介護を行う

労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする」と述べられているだけであって、「男女平等」という言葉は一言もない。それにもかかわらず、「女性差別撤廃条約」発効(1981年)という国際的動向の下、日本の同条約批准(1985年)と「男女雇用機会均等法」制定(1985年)、さらには「男女共同参画社会基本法」(1999年)制定という前世紀後半の流れを考えると、育児休業法に男女平等社会への期待を抱く人も少なくなかったであろう。しかし、育児休業の担い手の大半が母親であるという実態は、この法律がマミー・トラップの整備(子育て中の母親の就労中断、復帰後も仕事のセーブや非正規転換による「自分なりの働き方」への誘導)に帰結しかねないという懸念を払拭しきれないのが事実である。

しかも、育児休業自体が保育所整備の遅れを補完する役割を果たし、取得可能期間の延長という改正が進む中、待機児童対策としても活用されている状況にも注意を促した。

さらに、母親の手に乳児期の育児を委ねる育休制度の現実、日本特有の土壌の下、「３歳児神話」の言説に支えられて普及し、その言説を補強する役割も果たしていると指摘した。

本稿では、引き続き、その後の政策動向も加えながら考察を進める。１.では制度が「母親の就労支援になっているのか」について、厚生労働省の「21世紀出生児縦断調査」の報告を使って検討する。２.では、待機児童対策として自治体施策上、期待が大きくなっている実情を示す。３.では、先進国の中での日本の育児休業の特徴・評価を、ユニセフのイノセンティ研究所の報告書から紹介する。４.では、政府が挺入れする、男性の育児休業取得率アップをめぐる政策動向を検討する。５.では、欧米における「福祉国家のパラドックス」という現象の指摘を踏まえ、国際的な問題意識に立って、今後の日本の育児休業制度改革の展望を考えた。

１．「21世紀出生児縦断調査」に見る母親就労状況の変化

図１は、厚生労働省の実施した「21世紀出生児縦断調査（平成13年出生児）」及び「21世紀出生児縦断調査（平成22年出生児）」のそれぞれ第８回の「概況」に報告された数値をもとに母親の就労変化を示したものである²⁾。調査は出生から毎年１回、定時に行われ、13年出生児は第15回調査で一旦終了した。22年出生児調査は継続中である。図には、母親の就労状況について、第１回（生後半年。当該児の出産１年前の就労状況も問うている）から第８回調査時（小学２年生）までのものを示した。第８回調査時点まで継続して回答を寄せた回答者のみの結果なので、平成13年出生児分（以下、「H13年データ」）は31,920人、平成22年出生児分（以下、「H22年データ」）は20,495人の親が対象である。

図１－１の「H22年データ」、すなわち2010年の母親の就労状況（第１回値、生後半年）は、正規25％、パート等６％、自営・家業手伝い４％、計35％が就労している（但し、「就労」は育児休業者も含んだ数値）。出産１年前には、順に38％、19％、５％の計62％が働いていたことからすると、半減に近い数値である。自営・家業手伝いではあまり変化がないが、正規・パート等で大きく減っている。その後は、正規は母親全体の約１／４の数値でほぼ変わらない。パート等は、就労再開者に加え、専業主婦群からの参入も含めて増え続けていく。正規からパート等への移動は不明だが、働く母親の総計は第４回（３歳半）で５割を超え、子どもが年長児となった第６回では既に６割以上となる。このデータでの子どもの年齢は末子の年齢とは限らないから、末子が幼稚園年齢になるともって就学前の母親の就労率が高くなっていると思われるが³⁾、いずれにしても、「共働き世帯」の増加は、子どもが小さい世帯でも確実になっていることがわかる。

その９年前となる「H13年データ」の図１－２と見比べると、出産後に大きく落ち込み、その後パート等が増えていくという図そのものは大きくは変わらない。しかし、２つのデータの第８回どうしを比べると、常勤雇用者は「H22年データ」は「H13年データ」の1.5倍となっている。図中の就労の常勤・無職等の比率はその回ごとの数値であり、個人内変動を示しているわけではないが、２つのコホート間のこの違いからは、正規雇用者での育児休業効果がある程度、読みとれる。

しかし、パート等での出産を契機とした落ち込み率はむしろ「H22年データ」の方が大きい。育児休業取得者が、高学歴で大企業の従業員であるなど、恵まれた条件の者に偏っていることの指摘はかねてよりなされてきた（阿部、2005など）が、2010年の出産に関しても状況は変わらないということだろう。

2004年・2014年の法改正では「有期雇用」者の取得要件も緩和された。しかし、雇用保険に入れない働き方の場合、正規雇用者にある休業

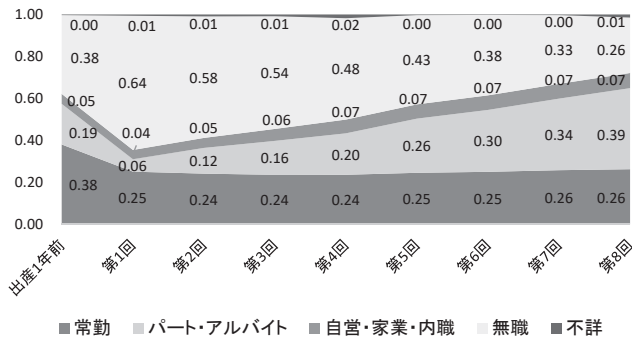


図1-1 平成22年出生児調査

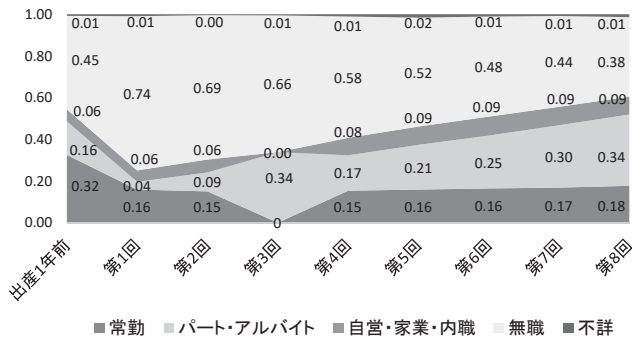


図1-2 平成13年出生児調査

図1 「21世紀出生児縦断調査データに見る母親就労状況の推移

図1-2の第3回調査では就労状況の詳細は尋ねられておらず、内訳は不明。

給付とその後の安定した雇用保障のいずれもなく、制度利用のメリット自体、極めて小さい。育児休業が失業に準ずる状態であるとして雇用保険から支出される仕組みを取ったことには、休業給付の制度化当初から様々な議論があったことだ（瓜生，2019）。今日、とくに若年層の男女の非正規化の拡大が進行している中で、雇用形態間のこの不公平は一層大きな問題となってきた。「少子化社会対策大綱」（2020年5月29日閣議決定）には、「雇用形態にかかわらず、産前産後休業・育児休業を取得しやすくする」と述べられているが、実質的な手立てが求められる⁴⁾。それには休業給付の財源問題も当然、俎上に上るだろう⁵⁾。

2. 長期取得を奨励する自治体施策

厚労省は、2016年に「隠れ待機児童」と名付けた数値を初めて公表した。この年の待機児童

数23,553人に対して、「隠れ待機児童」は67,354人とされ、このうち「保護者が育児休業中」は7,229人であった（瓜生ら，2018）。政府が「待機児童ゼロ作戦」を閣議決定したのは2001年7月のことであるが、それ以降、待機児童対策は選挙公約にも取り上げられ、とくに地方自治体では対策を強く求められるようになった。そうした中、「2年間の育休義務化を」と求める自治体首長の発言もあった（瓜生，2020）。

品川区では2008年から、産後休暇から連続して育休を少なくとも子どもが1歳になる前日まで取得している、つまり、法定期間いっぱいの育児休業を取るならば、その後の入園が約束される仕組みを作った。これを受けて、厚労省はこの制度を「保育利用支援事業」に組み入れて補助金対象とし、2017年度から自治体を後押ししている。

また江戸川区では、2020年度に全国の自治体

に先駆けて、育休延長への独自の給付金制度を創設した。現行制度で保育所入所が叶わない等の理由の場合に認められている２歳の前日を超えて、３歳の誕生日を迎えた年度の終わりまで、つまり、３歳児入園を迎えるまで育休延長を行うなら、その期間、育休給付金並みに賃金の５０％を給付する（上限年間１５０万円）という。区長は「補助することで３歳までの待機児童の減少につながると思う」と述べた⁶⁾。待機児童が深刻な大都市部で、また０～２歳児にその問題が集中している中での策で、あくまで、目一杯の長期育休取得が引き換え条件となつての便宜提供である。育休制度を利用できないまま退職に追い込まれ、「求職中」との理由で就園希望が容易には叶わない家庭からすれば、不公平感は極めて大きい。

３．ユニセフ報告書の日本の育休制度評価

ユニセフ（国連児童機関）のイノチェンティ研究所は、報告書“Are the world's richest countries family-friendly? Policy in the OECD and EU”を昨年６月に発表した（Chzhen, Gromada & Rees, 2019）。日本は、父親が取得可能な有給育児休業期間が最長の国として紹介された。しかも、給付額が従前給与の何週分に当たるかという従前給与換算値（full-rate equivalent weeks）が３０．４週であり、これらから、父親にとっての育児休業としてはOECDやEU加盟の４１各国中、日本は１位とされた。

次ページの図２には、その報告書にならって、１位とされる根拠となつた給付つき取得可能週数、及び従前給与水準に換算した週数を主な２４ヶ国について示した⁷⁾。母親に関しても同値を示したが、母親の値は、出産前・出産後休暇も含められている（父親にもそれがあれば含まれている）。

一方、その取得率の低さが際立つ、いわば“絵に描いた餅”という実態についても一定の紙幅を割いて報告された。新聞も「男性育休『制度』日本１位…でも『取得少ない』ユニセフ指摘」と報道した⁸⁾。

４．男性の育休取得率アップという国の目標

ユニセフに指摘されるまでもなく、男性の育休取得率の低さは国内でも課題とされてきた。政府は２０１０年に、“イクメン・プロジェクト”を立ち上げ、２０２０年までに男性の育休取得率１３％を閣議決定した。この値は「第４次男女共同参画基本計画」（２０１５年１２月）にもそのまま盛り込まれた。しかし、直近の２０１９年数値（厚生労働省「雇用均等調査」、２０２０）によると、男性の取得率は７．４８％でしかない（女性は８３．０％）。２０１０年値（１．３８％）より増大したものの、目標値からはほど遠い⁹⁾。

こうした状況に対して、自民党内に「男性の育休『義務化』を目指す議員連盟」なるものが２０１９年６月に発足し、翌年３月、党のプロジェクトは中間提言を発表した。そこでは、「父親産後休暇制度（仮称）」の創設が提案され、「父親が、母親の出産から４週間が経過するまでに休業を取得し、産後の母親のケアに加えて、主体的に育児に責任を果たすことが望ましい」として、この期間、休業前賃金の「実質１０割を確保できる方策を検討する」とした¹⁰⁾。

労働基準法第６５条（産前産後）の規定で、雇用主は、産前６週間・産後８週間に女性が請求した場合は就業させることを禁止されている。女性が就労先の健康保険に入っていれば、休業補償が失業保険の水準（６７％）で支給される。これは、育児に関わる家族休業制度の中では、Maternity Leaveと呼ばれる。父親にもこれに対応する休業（Paternity Leave）を、従来からの育児休業（Parental Leave）枠とは別に創設しようということのようだ（現行の制度では、母親の育休取得は実質的に産後休暇明けからだ。父親には子どもが誕生した日から育休取得ができる。給付率は、取得後半年は従前給与の６７％、それ以降は子どもが１歳になる前日まで５０％）。北欧などの「パパクォータ」制度が思い浮かぶが、それはあくまで、Parental Leave取得を父母どちらか一方のみに認める制度設計の下で、もう一方のパートナーに譲ることのできない割り当て期間を設けることであるので、この中間提言でいうものとは異なる。

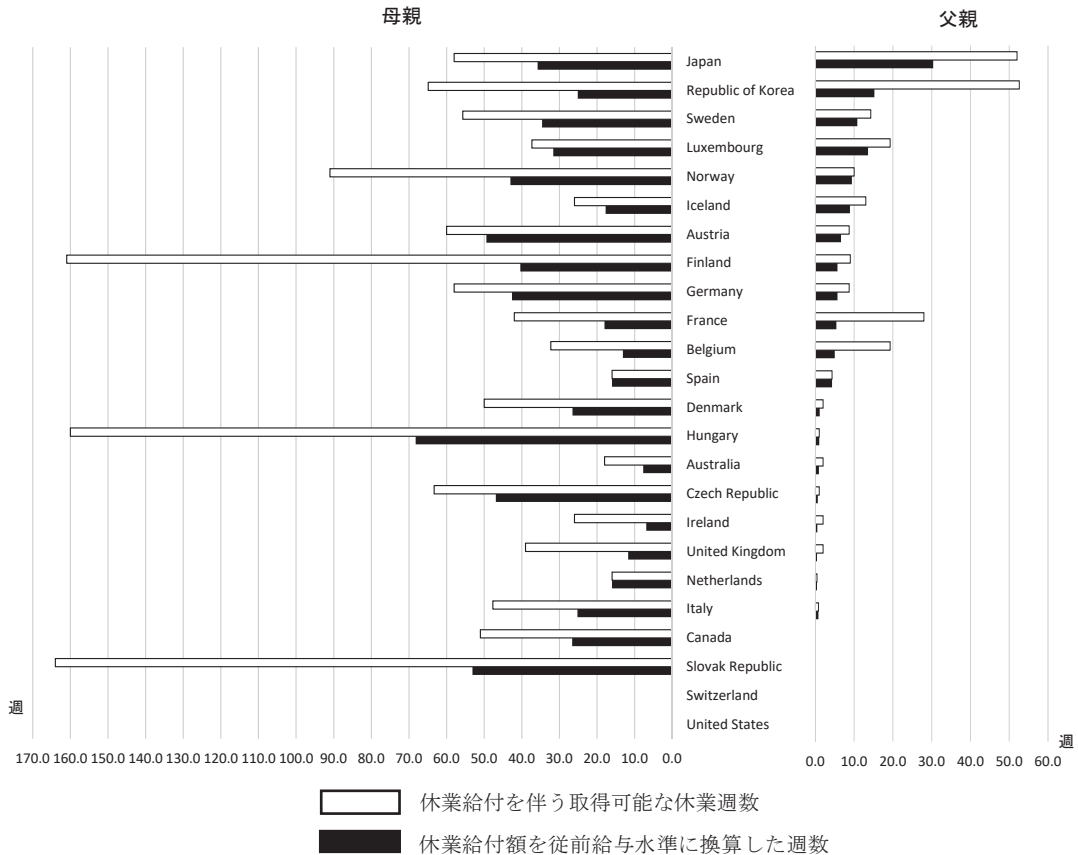


図2 出産・育児にかかわる取得可能な給付つき休業週数、及び従前給与換算週数

Maternity Leave, Paternity Leave, Parental Leave (本文 p. 136参照) の全てが含まれる。ユニセフ報告書 (2019) の FIGURE 2・FIGURE 3 を元に作成。ただし、紙幅の制約から日本・大韓民国と主な国22か国のみ報告。また、数値は OECD Family Database の Parental Leave Systems の最新値 (2019, URL は https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf) に差し替えた。

前述の「少子化社会対策要綱」(2020年)は、今後5年間の指針とされるが、男性の育休取得促進に重点が置かれたのが特徴で、男性の取得率の2025年の目標値も新たに「30%」に引き上げられた。そこに先の中間提言は直接は盛り込まれなかった。しかし、西村経済再生担当大臣が立ち上げた「選択する未来2.0」という名の有識者懇談会は、世の中の性別役割分担意識を変える象徴的な取組だとして、「男性本人に対し、育児休業の取得の義務化や強力なインセンティブを与え、男性が全員取得する環境を目指すことも提案したい」とする中間報告書を出した¹¹⁾。それを受け、7月17日には、「経済財政運営と改革の基本方針2020—危機の克服、そし

て新しい未来へ—」(毎年発表される、いわゆる「骨太の方針」)において、「配偶者の出産直後の男性の休業を促進する枠組みの検討など、男性の育児休業取得を一層強力に促進する」と述べられた¹²⁾。議論の具体化は秋以降となる。

配偶者が出産した男性に義務が課せられるならば、年間出生児90万人弱の父親が休業するはずであるから、「義務化」が実際に盛り込まれるのかどうかは不明である。それにしても、育児にかかわる休業(休暇)が「権利」ではなく「義務」となれば、現在の出産と育児に関わる休業制度の中身が大きく変容することになる(前述の母親の産前・産後の休暇制度は、雇用主の義務である)。これに加えて、男性にのみ、

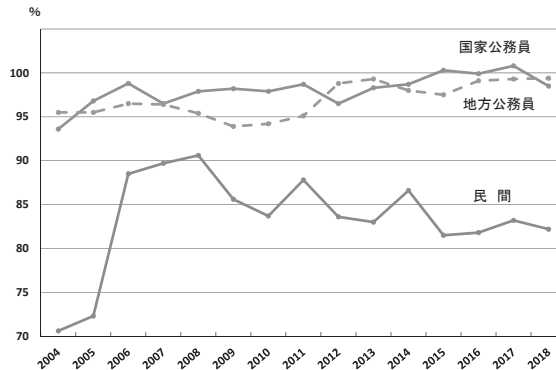


図3-1 女性

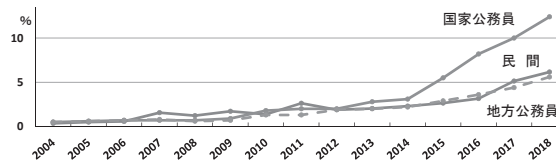


図3-2 男性

図3 民間・国家公務員・地方公務員別の育児休業取得率

100%超の数値は、出産後、しばらくして育休開始する者があることによる。

給付の支給度合いを高くするという事になれば、新たな不平等を持ち込みかねない。母親への産後休暇の給付は、あったとしても、健康保険等から67%支給に過ぎない。

ここまでは、雇用均等基本調査の対象である民間企業についての話であった。では、取得率では民間に先行すると言われている公務員での男性の取得状況はどうであろうか。図3は、民間の数値に国家公務員・地方公務員の育児休業比率を書き加えたものである¹³⁾。確かに雇用均等基本調査が示す民間労働者の比率より高い。

これまで、公務員の育休取得については内閣府や総務省が積極的に取り組んできたが、とくに国家公務員に関して、2018年6月決定の「女性活躍加速のための重点方針2018」によって、管理職による「プッシュ型」取得勧奨が取り込まれることになった。いわゆる“イクボス”の育成ということだろう、管理職の人事評価項目に、男性の育休取得状況や「男の産休取得」状況が含まれることになった¹⁴⁾。さらに、2020年度4月からは、「育休取得計画書」を作成させることが管理職に求められている¹⁵⁾。国

家公務員に対しても、“義務化”という用語はないものの、すでに「子どもが生まれたすべての男性職員が1か月以上を目標に」¹⁶⁾という目標が提示されている（下線は筆者）。

確かに、男性の取得率アップは現状の数値が低い分、伸びしろへの期待は高く、効果を示しやすいのかもしれない。男性取得率の低さは、雇用と次世代育成、そして男女平等をめぐる日本の象徴的事象であるから、取り組みにはそれなりの意義もあろう。しかし、取得率目標ばかりが独り歩きしている感は否めない。

日本のように、父親の取得目標に差別的に力が入れられている状況に対して、Koslowski, Duvander & Moss (2020) も以下のように、意図せぬ望ましくない結果を招きかねないと注意を促している。

...what use is a policy which technically allows for fathers to take leave, but is used by fewer than 1 percent of fathers, as in the case of Japan and Poland? Perhaps targets for outcomes, such as

leave uptake by fathers, would be another way to realize aims such as gender equality. Target settings is to be approached with caution, however, as such positive discrimination tools can also be prone to unintended and potentially unwelcome consequences. (Moss, Duvander & Koslowski, 2020, p. 364)

そもそも、公表される日本の育児休業取得率は、1日取得であっても含まれている。直近のデータでも男性の7割は2週間未満で、女性の7割が10か月以上取得していることからすると（厚労省「平成30年度雇用均等基本調査」, 2019）、現行の取得率の数値が多少上がったからと言って、母親取得との乖離状況が変わるだろうか。比較するなら、海外のように取得日数（時間）値を使用するべきだろう。

他方、育児休業を何日か取得したからと言って、性役割分業の根強い日本の家庭において—そのことを象徴するのが、父親の取得率の低さ—なのだが—、「とるだけ育休」「名ばかり育休」と揶揄される実態があるように¹⁷⁾、父親が育児

や家事に積極的・主体的に参加する保証は必ずしもない。

一方、男性の取得便宜が議論される中、休業給付率だけでなく、育休の「分割取得」や「部分取得」など、育休改革全体にかかわる論点も出されてきている（瓜生（2020）も、母親の就労中断を長引かせない方策として、スウェーデンなどにある「部分育休」制度について紹介した）。父親の取得率アップにのみ議論を狭めることなく、育休に伴う就労中断という否定的影響をカバーするという点から、制度の改善が対象の男女を問わず議論されてほしいものである。男性の取得者が増えることで、育児休業の孕む問題が一層明確になり、その改善がスピードアップされることこそ期待したいものである。

男女共通の課題と言う点で、1つ、気になる数値を見てみよう。休業中の代替要員の確保の問題である。この数値は、雇用均等基本調査では報告されていない。国家公務員については、毎年の「公務員白書」に数値が示されているので、それを図4に示した¹⁸⁾。各年度について、図中の白塗りの「臨時的任用」及び、その右の部分は何らかの「任用」「採用」である。

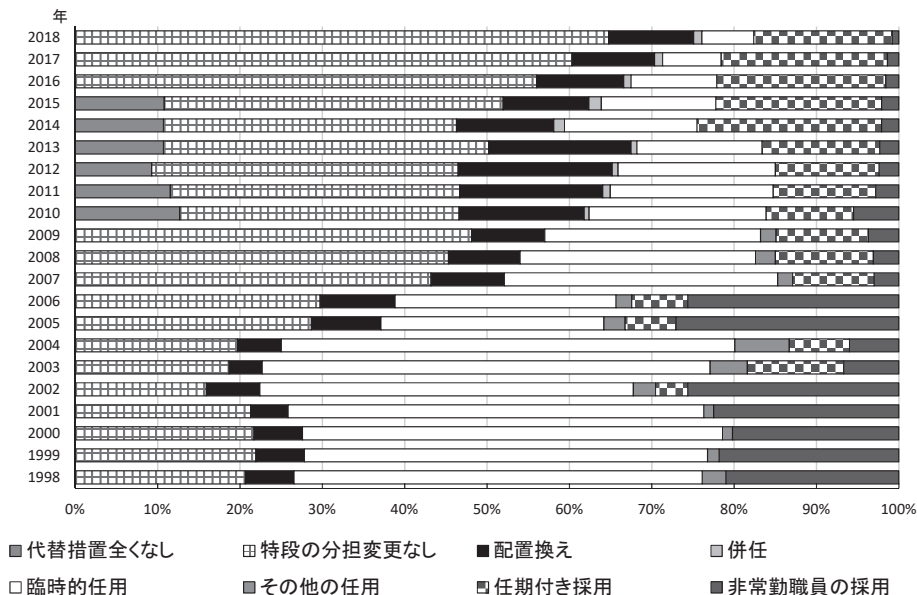


図4 国家公務員の育児休業中の代替措置の状況

人事院の各年の「公務員白書」の数値より作成。

年度によって分類カテゴリーが異なったり、独立行政法人化が進んだため、含まれる職場の状況が同一ではないものの、「特段の分担変更なし」の2018年度値64.7%が象徴するように、人員の手立てがないままに休業者を抱える状況が、とくに2005年頃より顕著になっているという実態だ。男性の取得率向上に取り組むならば、今以上に深刻な職場の問題になりかねない。育児休業制度が、「待機児童対策」としてだけでなく、恒常的な「人減らし対策」に活用されているともとれる現状なのである。

5. 女性に“やさしい”施策のパラドックス

休業の実質の長期化、休業給付の増加、こうした改革の方向は、取得者個人にとっては制度の「拡充」と歓迎されてきた。しかし、そうした“光”の半面、社会全体としては様々な“影”を伴う。

すでに、Mandel & Semyonov (2006) は、北欧などの「女性にやさしい」施策（“women-friendly” interventions：具体的には1年あるいはそれ以上にわたる、しかも給付を伴う休業が典型とされる）¹⁹⁾が、女性の労働力率をあげる一方、労働市場での地位や賃金を抑圧し、意図せざる構造を招くことになるという現実を、「福祉国家のパラドックス」であると指摘した。そうした“やさしい”施策は、一見、男女平等社会にも繋がるようでありながら、様々な副作用（side-effects）をもたらし、女性が置かれた不利な立場を再生産し固定化する役割を担い兼ねない。最近の研究でも、例えばMorosow (2019) は、手厚い育児休業制度と女性の失業・不就労リスクとがtrade-off（利益相殺）の関係にあることをフィンランドの状況を念頭に考察し、長過ぎない休業期間の設定—それには公的保育の充実が不可欠だが—を制度に求めている。

育児休業制度が孕む負の側面については、主として女性研究者から、日本でも様々な指摘がされてきた。国の育児休業が制度化される前から、竹中は1965年初出の論文（1981/2011）において「育児休業制度が、一方では、若年労働

力への需要の増大による若年労働力不足と、若年労働力の供給減退のため、ある程度中高齢者の労働力確保が必要だという労働市場条件と、他方、育児の家庭化への評価とが結びついて出されてきているところに大きな問題がある。」として（2011, p. 30）、当時の社会的条件から見て、「この制度の一般化にはかなり大きな危険が伴っている」と述べていた。また、後段の「育児の家庭化への評価」という点について、「こうした風潮は、“婦人よ家庭に帰れ”の動きともあいまって、現在の託児所不足とその施設の不備の中で、不安定な保育を余儀なくされている婦人労働者にとって共感をよび、受け入れられていく側面を持っている」ことも指摘していた（pp. 30–31）²⁰⁾。今日の一般労働者の育児休業制度の前史となった日本電信電話公社と全電通労働組合との「育児休職協約」制定（1965年）に向けた交渉時から、組合内部にも「社会保障の問題であるべき育児の問題を個人の責任に転嫁することとなる」「哺育所設置運動に水をさす」「婦人よ家庭に帰れ」思想と一致するなどの批判があった（萩原, 2008, p. 99）ことは、瓜生ら（2018）でも紹介した。

6. 発達心理学研究の今後の課題

しかし、心理学では核家族下で母子だけの閉じられた関係が育休の長期化に連動して長く及ぶことの母子への影響についてあまり関心がもたれてこなかった。そうした中、むしろ、「3歳児神話」の言説がいまだ根強い日本にあっては、待機児童問題に絡んで、「〔乳幼児期の〕子どもが話せたら（保育園に行くよりも）『お母さんと一緒にいたい』と言うはずだ」「0歳の赤ちゃんは生後3～4か月で赤の他人様に預けられることが本当に幸せなのでしょうか」といった、公人の根拠のない発言が繰り返される²¹⁾。

早期教育（保育）の効果については、Heckmanらのアメリカの70年代のペリー・プロジェクトの介入政策効果に関する追跡研究（2006）以来、OECDはじめ、世界的にも大きな関心が寄せられている。しかし、経済学の「投資効果」という関心からすれば、そこで今育つ子どもの心

理に必ずしも焦点が置かれてはいない。また、母親の就労状況や置かれる立場、公的保育の実態が国によっても大きく異なることから、一般化が難しい面もあり、結果の解釈や自国の問題への適用には注意が必要である。

こうした中、日本でも経済学者を中心にではあるが、就学前教育（保育）の違いも変数に組み込み、パネル・データ等を用いた研究が始まっている。例えば、慶応義塾大学パネル調査共同拠点を中心とした研究成果として、樋口・赤林・大野（2013）、赤林・直井・敷島（2016）の研究が挙げられる。そこでは、「認知能力」の指標となる学力だけでなく、Heckmanの研究によって注目を浴びることになった「非認知能力」も検討されていることが今日の特徴と言えよう。ただ、あくまで対象は小中学生である。

これに対して、山口は、同じく経済学の立場からであるが、前述の厚生労働省の「21世紀出生児縦断調査（平成13年出生児）」の個票データを使った二次分析で、2歳半・3歳半の子どもについて、保育所児とそうでない子どもとの認知能力（言語発達）と非認知能力（性格・行動特性）の比較を行った（Yamaguchi, Asai, & Kambayashi, 2018；山口, 2019）。その結果、2群の家庭環境要因の違いを統制しても、いずれの指標でも保育所に通うことが不利であることは見られず、むしろ有効だと解釈できる結果を示している。また、母親のストレスや幸福度についても、ほぼ同様の結果が得られ、これらから、早い時期からの保育所保育が親子にむしろポジティブな効果を与える可能性を示唆した研究となっている。「3歳児神話」の未だ根強い日本において、育児休業にかかわる現代的課題につながる研究は心理学研究においては十分には扱われてこなかった。

就学前児の発達研究には、とりわけ非認知能力の指標が不可欠であることには異論がないだろう。しかし、どのような非認知能力を指標とすべきかについて、前述の赤林・敷島も世界的にコンセンサスがあるとは言えないことに言及している（前掲書, p. 57）。こうした心理的指標をめぐる状況の背景には、発達心理学研究に

おいて、Bowlbyのアタッチメント理論の影響が長らく続いたこと、また実施が容易な研究方法としても「母子ダイアド」が好まれ、こうしたことから結果的に狭い人間関係に関心が集中し、今を生きる子どもを全体的に捉える視点やアプローチが弱かったことも影響してきたことが考えられる²⁾。

Bowlbyの理論自体、二度の世界大戦で家族を失い家庭的養育を奪われた多くの子どもたちの育ちという社会的課題を背景にして深められ、“母性的養育”の大切さに目を向けさせることで、施設の養育条件の改善などにも一定の役割を果たしてきた。今、「子育ての社会化」²³⁾という言葉が示すように、母親の就労と核家族化・少子化による家族・家庭の機能の縮小の中で、社会的養育の必要性に目が向けられるようになっていく。時代が要請するこうした社会的課題に目を向けた研究が進められるならば、おのずと有効な研究指標も共有され、研究結果も広く受け止められていくことになるだろう。

以上、3回にわたって日本の育児休業制度の“光と影”を論じてきた。その評価にあたっては、様々な角度から複合的に検討する必要があることを述べてきた。その中で、「お母さんと一緒にいたいと言うはずだ」（前述）など子どもへの配慮が語られるにもかかわらず、その実、一番等閑視されてきたのが、子ども自身の well-being と育ちの視点である。育児休業制度を論じる際には、「子ども期の充実」という国連「子どもの権利条約」で共有された課題にも目をやりながら、総合的に施策の充実・改善が検討されてほしいものである。

註

1) もとになる法律は「育児休業等に関する法律」。その後、介護休業を含め、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（1995年制定）となり、何回かの改正を経て現在に至る（https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=403AC00000000076）。

2) 「第8回21世紀出生児縦断調査（平成13年出

- 生児)の概況」「第8回21世紀出生児縦断調査(平成22年出生児)の概況」のURLは、それぞれ、<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/syusseiji/08/dl/05.pdf>, <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/syusseiji/17/dl/gaikyou.pdf>。
- 3) 末子の年齢を揃えた分析など、同調査の報告以上に詳しい検討は、厚生労働省に申請し個票データを入手して行う必要がある。本文後段の就労の個人内変化の分析も同様。
 - 4) 2019年4月から、国民年金保険料支払いについて、第1号被保険者には、出産予定日、または出産日が属する月の前月から4ヵ月間の産前産後期間が免除される(しかも資格期間は組み入れられる)制度が導入されたのは非正規で働く女性にとって評価できよう。読売新聞、2020年7月26日朝刊による。
 - 5) 雇用者側の経団連は、とくに育児給付費が雇用保険財政を圧迫しているとして、財源の再検討を求める「雇用保険制度見直しに関する提言」を出した(2019年9月17日。URLは、<https://www.keidanren.or.jp/policy/2019/073.html>)。しかし、小泉政権下で首相が前向きだった、少子化対策予算を財源とする「育児保険」構想自体には、新たな増税策に過ぎない、家庭育児への呼び戻し策になるなど、批判も多い。
 - 6) 日本経済新聞ニュース 2020年1月29日「東京都江戸川区、育休取得を支援 最長3歳まで補助」(<https://www.nikkei.com/article/DGXMZ054988610Z20C20A1L83000/>)
 - 7) 韓国も、父親の取得可能期間は日本よりやや長く、給付の従前給与換算週数も日本に次ぐ値だが、取得率も高くはなく、日本とよく似た状況だ。
 - 8) 読売新聞2019年6月14日
 - 9) 厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課(2020)「令和元年度雇用均等基本調査」の「事業所調査：結果の概要」の数値(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/f71-r01/03.pdf>)。
 - 10) 自由民主党政務調査会名で「育休のあり方検討PT 中間提言—男性が育休取得しやすい社会を創る—」として2020年3月31日に発表された(https://jimin.jp-east-2.storage.ap-nifcloud.com/.pdf/News/policy/200022_1.pdf)。
 - 11) 内閣府(2020)「選択する未来2.0」中間報告書(<https://www5.cao.go.jp/keizai2/keizai-syakai/future2/chuukan.pdf>)
 - 12) 内閣府(2020)「経済財政運営と改革の基本方針2020—危機の克服、そして新しい未来へ—」(https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2020/2020_basicpoliciesz_ja.pdf)
 - 13) 国家公務員については、内閣官房内閣人事局報道資料「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」(2019年11月1日)の「育児休業取得率の推移」より作成。ここでは、一般職に加え、防衛省特別職も含めた数値である。地方公務員は、総務省の各年度の「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」によったが、2009年以前の数値は総務省自治行政局公務員部公務員課より提供を受けた。一般については、厚生労働省の「雇用均等基本調査」の各年度の値。国家公務員に関するURLは、https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/files/191101_followup.pdf。
 - 14) 内閣官房内閣人事局が「男女共同参画会議重点方針専門調査会(第23回)」に提出した資料「男性国家公務員の育児に伴う休暇・休業の取得促進について」(2020年3月19日)による(http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/jyuuten_houshin/sidai/pdf/jyu23-04.pdf)。
 - 15) 朝日新聞東京版2020年8月28日夕刊
 - 16) 2019年11月1日閣僚懇談会における武田良太国家公務員制度担当大臣の発言(前掲(註13)の内閣人事局資料中の「国家公務員制度担当大臣発言要旨」より)。
 - 17) 「名ばかり育休」は産経新聞ニュース2019年6月24日付け(<https://www.sankei.com/life/news/190624/lif1906240029-n1.htm>)。「取るだけ育休」は朝日新聞2020年7月18日朝刊(大阪支社版)に指摘がある。また、コロナ禍での学校休校・保育所の休園もしくは登園自粛要請で、在宅勤務が拡大したが、「配偶者(夫)の家事の量や頻度が増えた」「配偶者(夫)の育児の量や育児の量が増えた」と答えた共働きの妻は15.0%、21.0%に過ぎず、共働き家庭であっても母親に負担が偏る実態が再確認され話題になった(野村総合研究所が2019年3月末実施の「新型コロナウイルス感染症拡大と働き方・暮らし方に関する調査」。武田佳奈「コロナで露呈!『名ばかり共働き』世帯の実実」東洋経済ONLINE、2020年6月3日 <https://toyokeizai.net/articles/-/352785>による)。
 - 18) 人事院「公務員白書」(<https://www.jinji.go.jp/hakusho/>)の各年度の数値より作成。この場合の「国家公務員」は、「公務員白書」が対象としている一般職の公務員の数値で、図3の「国家公務員」の防衛省の特別職を含む数と同一ではない。
 - 19) Mandel et al.は、意図せざるパラドックスを生じさせる施策として、長すぎる休業のほかに公的保育サービスも挙げているが、本稿ではそれは取り扱わない。
 - 20) 本文引用は、竹中恵美子「竹中恵美子著作集

- V 社会政策とジェンダー」(2011年)に収録された論文から取っている。この論文は、丸岡秀子編・解説 (1981)「日本婦人問題資料集成 第9巻 思想 (下)」から転載されたものであるが、初出は「旬刊 賃金と社会保障」(1965年, 370号)である。従って、用語は1965年当時のものとなっている。
- 21) 前段は、「育休退園訴訟」(下の子の育休を取ると上の子が保育所を退園させられることを不服とした保護者の訴訟)を受けて立った所沢市長が記者会見で語った言葉 (朝日新聞2015年6月26日朝刊記事)。後段は、萩生田光一衆議院議員の講演での発言 (朝日新聞2018年5月28日記事)。
 - 22) 就学前児の心理発達行動特性などの項目の内容や尋ねる時期の妥当性についてはさらなる検討も必要だろう。
 - 23) 2005年の内閣府「国民生活白書」に、「子育てが家族の責任だけで行われるのではなく、社会全体によって取り組む、『子育ての社会化』が重要である」(p. 185) とこの用語が公文書にも初めて登場した。
- 引用文献**
- 阿部正浩 (2005) 誰が育児休業を取得するのか—育児休業制度普及の問題点 国立社会保障・人口問題研究所編 子育て世帯の社会保障 東京大学出版会, pp. 243–263.
- 赤林英夫・直井道生・敷島千鶴編著 (2016) 学力・心理・家庭環境の経済分析—全国小中学生の追跡調査から見えてきたもの— 有斐閣
- Chzhen, Y., Gromada, A., & Rees, G. (2019) Are the world's richest countries family friendly? Policy in the OECD and EU. UNICEF Office of Research - Innocent (https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/Family-Friendly-Policies-Research_UNICEF_%202019.pdf)
- 萩原久美子 (2008) 「育児休職」協約の成立 双書ジェンダー分析18 勁草書房
- 樋口美雄・赤林英夫・大野由香子・慶応義塾大学パネル調査設計・解析センター編 (2013) 働き方と幸福感のダイナミズム—家族とライフサイクルの影響— 慶応義塾大学出版会
- 厚生労働省雇用環境・均等局 (2020) 「令和元年度雇用均等基本調査」(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r01/03.pdf>)
- Koslowski, A., Duvander, A.-Z., & Moss, P. (2020) Parental Leave and beyond: Recent International Developments, Current Issues and Future Directions. Moss P., Duvander, A.-Z., & Koslowski, A. (eds) *Parental Leave and Beyond*. Bristol: Policy Press.
- Mandel, H., & Semyonov, M. A Welfare state paradox: state interventions and women's employment opportunities in 22 countries. *American Journal of sociology*, 111, 1910–1949.
- Moscow, K. (2019) Side effect: unintended consequences of family leave policies. *Stockholm University demography Unit, Dissertation series 18*. (<http://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:1341478/FULLTEXT01.pdf>)
- 内閣府 (2020) 「少子化社会対策要綱」(https://www.8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/law/pdf/r020529/shoushika_taikou.pdf)
- 竹中恵美子 (2011年) 「竹中恵美子著作集 V 社会政策とジェンダー」 明石書店
- 瓜生淑子・清水民子 (2018) 育児休業制度の実情と課題—ジェンダー・アンバランスの根源にあるのは何か— 京都女子大学発達教育学部紀要, 14, 105–114.
- 瓜生淑子 (2020) 育児休業制度の実情と課題 (2)—取得期間の延長だけが最善の策か— 京都女子大学発達教育学部紀要, 16, 107–116.
- 山口慎一郎 (2019) 「家族の幸せ」の経済学—データ分析でわかった結婚、出産、子育ての真実— 光文社
- Yamaguchi, S., Asai, Y., & Kambayashi, R. (2018) How does early childcare enrollment affect children, parents, and their interaction? *Labour Economics*, 55, 56–71.

URL は、いずれも2020年11月6日確認。

付記

本研究は、科学研究費補助金基盤研究 (C) 研究課題 (課題番号: 17K00773) 「育児休業制度の理念と実際の批判的検討」(研究代表: 瓜生淑子) 及び、同補助金研究 (C) 研究課題 (課題番号: 20K02714) 「母親の長期休業を前提としない育児休業改革の展望」(研究代表: 瓜生淑子) の補助を受けて行われた。